

**FIȘA DISCIPLINEI****1. Date despre program**

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii / Calificarea	<i>Evaluarea Formarea și Consilierea Psihologică a Personalului</i>

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	ANALIZA CLIMATULUI ORGANIZAȚIONAL ȘI MANAGEMENTUL SCHIMBĂRII						
2.2 Titularul activităților de curs	CONSTANTIN Ticu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Y						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	1	2.6 Tip de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	OB

* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	0
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	0
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					55
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					
Examinări					2
Alte activități					
3.7 Total ore studiu individual					97
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Număr de credite					5

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	Psihologie organizațională, Psihologia personalului
4.2 De competențe	Utilizarea adecvată în comunicarea profesională a conceptelor, teoriilor și metodelor de bază specifice psihologiei Explicarea și interpretarea fenomenelor psihologice, utilizând adecvat concepte și teorii de bază din domeniu Explicarea metodologiei de cercetare psihologică și interpretarea unor modele de cercetare psihologică

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Sala de curs, video-proiector
5.2 De desfășurare a seminarului/ laboratorului	Sala de seminar



6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C1 Analiza nevoi; Definiere scop (C 1.2. Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice).</p> <p>C2 Evaluare și diagnoză (C 2.1. Prezentarea tehnicilor, metodelor și principiilor de diagnostic organizațional; C 2.2. Argumentarea tehnicilor, procedurilor, metodelor de evaluare și diagnostic relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specifice; C 2.3. Selectarea și aplicarea metodelor de diagnostic organizațional, ținând cont de specificul situațional și de obiectivele stabilite; C 2.4. Analiza și interpretarea rezultatelor diagnozei organizaționale în scopul optimizării activității organizaționale; C 2.5. Adaptarea și optimizarea procesului de evaluare și diagnoză psiho-socială în context organizațional)</p> <p>C5 Evaluare proces/ rezultate (C 5.4 Analiza critică a procesului și rezultatelor intervenției realizate).</p> <p>C6 Comunicare rezultate (C 6.3 Formularea și comunicarea informațiilor cu caracter profesional într-o manieră adaptată specificului interlocutorului; C 6.5 Optimizarea modalităților de comunicare a informațiilor cu caracter profesional).</p>
Competențe transversale	<p>CT1 – Dezvoltare personală și managementul activității profesionale în condiții de autonomie profesională</p> <p>CT3 – Etică profesională și respectarea standardelor deontologice ale profesiei de psiholog</p>

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general	Acumularea informațiilor și formarea competențelor practice de bază necesare psihologului practician pentru: (a) diferențierea procedurilor de diagnoză organizațională și aplicarea a lor în intervenția organizațională (b) construirea sau adaptarea procedurilor cantitative și calitative de culegere a datelor necesare evaluării climatului și culturii organizaționale; (c) culegere și interpretarea adecvata a datelor astfel încat aceste să răspundă nevoilor organizaționale; (d) utilizarea informațiilor obținute în proiectarea și gestionarea schimbării la nivel organizațional.
7.2 Obiectivele specifice	<p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții:</p> <ul style="list-style-type: none">- vor fi familiarizați cu problematica analizei climatului organizațional și al managementului schimbării organizaționale și vor utiliza cu competențe conceptele profesionale adecvate ;- vor face distincția teoretică și metodologică între analiza atitudinilor, climatului și culturii organizaționale;- vor fi capabili să construiască chestionare de analiza a diferitelor aspecte ale culturii și climatului organizațional în scopul realizării diagnozei organizaționale- vor cunoaște și vor aplica diferite proceduri standardizate și nestandardizate de evaluare a climatului organizațional;- vor analiza cu competența datele cantitative și calitative rezultate în urma aplicării chestionarelor standardizate sau nestandardizate și vor genera Rapoarte de diagnostic la nivel organizațional;- vor cunoaște principiile care stau la baza managementului proceselor de diagnostic și schimbare organizațională;- vor putea realiza aplicații de diagnostic organizațional urmate de proiectarea unor posibile soluții și de implementare a unor proiecte de schimbarea organizațională.

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Contextul și necesitatea evaluării climatului organizațional	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h



2.	Evaluarea psihologica si diagnoza organizationala; niveluri de analiza si metodologii de evaluare	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
3.	Definirea culturii organizationale; modele, strategii si metode de evaluare	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
4.	Climatul organizational, modele, strategii si metode de evaluare	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
5.	Definirea strategiei de diagnoza si formularea intrebarilor deschise	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
6.	Analiza datelor calitative; redactarea si prezentarea "Raportului de Diagnoza"	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
7.	Metode cantitative de diagnoza organizationala; Sistemul ECO – construcție, validari empirice si rezultate oferite	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
8.	Analiza datelor calitative; formularea concluziilor finale și a sugestiilor de schimbare organizațională	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
9.	Schimbarea în organizații; concepte și strategii	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
10.	Schimbare și cultura organizational; Fazele procesului de schimbare	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
11.	Rezistențele în fața schimbării și strategii de reducere a lor	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
12.	Planificarea schimbării organizaționale	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
13.	Schimbare planificată versus schimbare emergentă	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h
14.	Managementul schimbării organizaționale	<i>Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup</i>	2h

Bibliografie

Bogathy, Z., 2004, *Manual de psihologia muncii si organizațională*, Editura Polirom, Iași; Constantin T., (2012), *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale. Norme, metodologie și proceduri*, Editura Polirom, Iași; Constantin, T., 2004, *Evaluarea psihologică a personalului*, Editura Polirom, Iași, (290 p.); Rotaru, A., 1998, *Managementul Resurselor Umane*, Sedcom Libris, Iasi; Nica, P.C. et al., 1997, *Managementul resurselor umane*, Editura Economica, București; Vlăsceanu, M., 1993, *Psihosociologia organizațiilor și conducerii*, Paideia, București; Zlate, M., 2004, *Tratat de psihologie organizațional-managerială* (vol. I), Editura Polirom, Iași; Zlate, M., 2004, *Leadership și management*, Editura Polirom, Iași.

9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Pe piața muncii din România se înregistrează o cerere constantă de specialiști în domeniul managementului resurselor umane sau ai psihologiei muncii si organizaționale.

Principalele ocupații vizate sunt, conform Registrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior (<http://www.ncis.ro>): Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională - 263404; Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor - 263405; Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii – 263406.

Ocupații adiacente pentru care acest program de studii masterale dezvoltă competențe sunt: Cercetător în



psihologie - 263415; Asistent de cercetare în psihologie - 263416; Expert centre de perfecționare - 231003; Consilier forță de muncă și șomaj - 242301; Expert forță de muncă și șomaj - 242302; Inspector de specialitate forță de muncă și șomaj - 242303; Formator - 242401; Formator de formatori - 242402; Consilier orientare privind cariera - 243206; Analist piața muncii - 243208; Analist recrutare/integrare salariați - 243209; Consultant reconversie - mobilitate personală - 242311; Consultant condiții muncă - 242312; Specialist resurse umane - 242314; Specialist în formare - 242319; Specialist în recrutare - 242320; Specialist în compensații și beneficii - 242321; Specialist în dezvoltare organizațională - 242322; Specialist în relații de muncă - 242323; Evaluator de competențe profesionale - 242405.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Studentul face dovada că are informații și competențe practice adecvate în a) pregătirea metodologiei de evaluare diagnoză organizațională ; (b) culegerea și interpretarea datelor calitative și cantitative (c) redactarea unor Rapoarte de diagnostic utile și adevrate nevoilor conducerii organizației (d) proiectarea unor posibile soluții de schimbare organizațională	participare la activitățile de formare (10%) realizarea și predarea la timp a două aplicații practice (90%) cele două aplicavore reprezenta 50% (tema 1, evaluarea parțială) respectiv 40% + (tema 2, evaluarea finală) Nota va fi dată de media celor două evaluări plus punctual pentru evaluarea implicării în activitățile de formare.	100%
10.5 Seminar/ Laborator			
10.6 Standard minim de performanță: Nota 5.			

Data completării
21.09.2019

Titular de curs
Prof. univ. dr. CONSTANTIN Ticu

Titular de seminar
-

Data avizării în departament
28.09.2019

Director de departament
Conf. dr. CURELARU Mihai



FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclu de studii	Masterat
1.6 Programul de studii / Calificarea	Evaluarea, Formarea și Consilierea Psihologică a Personalului

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Evaluarea și stimularea performanței profesionale						
2.2 Titularul activităților de curs	conf. dr. Andrei Holman						
2.3 Titularul activităților de seminar	conf. dr. Andrei Holman						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	1	2.6 Tip de evaluare	EVP	2.7 Regimul disciplinei	OB

* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3. seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5. curs	28	3.6. seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					39
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități.....					0
3.7 Total ore studiu individual					83
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Număr de credite					5

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	-
4.2 De competențe	-

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	-
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	-



6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C1. Argumentarea tehnicilor, procedeeelor, metodelor de evaluare și diagnostic relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specifice C2. Analiza și interpretarea rezultatelor evaluării psihologice și diagnozei organizaționale în scopul optimizării activității organizaționale. C3. Aplicarea procedurilor de evaluare a procesului și a rezultatelor intervenției prin raportare la indicatori specifici organizației. C4. Analiza critică a procesului și rezultatelor intervenției realizate C5. Optimizarea modalităților de evaluare a procesului și rezultatelor intervenției realizate
Competențe transversale	CT1. Dezvoltare personală și managementul activității profesionale în condiții de autonomie profesională CT2. Cercetare psihologică cu relevanță pentru activitatea practică sau la nivel de cercetare fundamentală CT3. Etică profesională și respectarea standardelor deontologice ale profesiei de psiholog

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1. Obiectivul general	Formarea competențelor de evaluare a performanței profesionale și de intervenție organizațională în scopul stimulării acestora
7.2. Obiectivele specifice	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să: <ul style="list-style-type: none">▪ Explice factorii performanței profesionale▪ Utilizeze metodele optime de evaluare a performanței profesionale în funcție de specificul postului▪ Utilizeze metodele optime de stimulare a performanței profesionale în funcție de specificul postului și al organizației▪ Analizeze eficiența diverselor metode de stimulare financiară și non-financiară a performanței profesionale în funcție de specificul postului și al organizației

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Principiile evaluării performanței profesionale	expunere	2
2.	Evaluarea performanței profesionale prin intermediul datelor obiective și a metodelor narative	expunere	2
3.	Evaluarea performanței profesionale prin intermediul scalelor de evaluare	expunere	2
4.	Evaluarea performanței profesionale prin metoda MBO și prin metodele relative	expunere	2
5.	Posibile erori în evaluarea performanței profesionale	expunere	2



6.	Formarea scalei globale de evaluare a performanței profesionale	expunere	2
7.	Factori ai motivației muncii	expunere	2
8.	Modelul recompenselor totale ale performanței profesionale	expunere	2
9.	Utilizarea recompenselor financiare pentru stimularea performanței profesionale	expunere	2
10.	Forme de stimulare financiară a performanței profesionale	expunere	2
11.	Limite ale stimulării financiare a performanței profesionale	expunere	2
12.	Condiții de eficiență ale stimulării financiare a performanței profesionale	expunere	2
13.	Strategii non-financiare de stimulare a performanței profesionale	expunere	2
14.	Construcția și reconstrucția postului ca strategie de stimulare a performanței profesionale	expunere	2

Bibliografie**Referințe principale:**

- Blustein, D.L. (2006). The psychology of working : a new perspective for career development, Cascio, W.F., Aguinis, H. (2005). Applied Psychology in Human Resource Management. Pearson Prentice Hall.
- counseling, and public policy. Lawrence Erlbaum Associates.
- Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R.D. (Eds.) (2008). Work motivation : past, present, and future. Routledge: New York.
- Kline, T., Sulsky, L.M. (2009). Measurement and Assessment Issues in Performance Appraisal. *Canadian Psychology*, 50(3), 161–171.
- Mahapatro, B.B. (2010). Human Resource Management. New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Shields, J. (2007). Managing employee performance and reward. Cambridge University Press.
- Stone, F. (2002). Performance and Reward Management. Capstone Publishing.
- Wells, J. (2004). Just rewards. Griffin Press.
- White, G., Druker, J. (Eds.) (2005). Reward Management. A critical text. Routledge: New York.

Referințe suplimentare:

- Armstrong, M., Murlis, H. (2004). Reward management. Hay Group: London.
- Kressler, H.W. (2003). Motivate and Reward. Performance Appraisal and Incentive Systems for Business Success. Palgrave Macmillan.
- Pinder, C.C. (2008). Work motivation in organizational behavior. Psychology Press.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	construirea diverselor tipuri de scale de evaluare a performanței profesionale	problematizare, studii de caz	2
2.	formarea scalei globale de evaluare a performanței profesionale	problematizare, studii de caz	2
3.	utilizarea resurselor financiare și non-financiare în diverse direcții de motivare a personalului	problematizare, studii de caz	2



4.	construcția planurilor de stimulare financiară a performanței profesionale	problematizare, studii de caz	2
5.	construcția de planuri de stimulare financiară a performanței profesionale cu diverse forme de relație între progresia performanțelor și cea a recompenselor	problematizare, studii de caz	2
6.	utilizarea strategiei bazate pe Managementul pe baza obiectivelor pentru stimularea performanței profesionale	problematizare, studii de caz	2
7.	utilizarea strategiilor non-financiare de stimulare a performanței profesionale	problematizare, studii de caz	2

Bibliografie

Blustein, D.L. (2006). The psychology of working : a new perspective for career development, Cascio, W.F., Aguinis, H. (2005). Applied Psychology in Human Resource Management. Pearson Prentice Hall.

counseling, and public policy. Lawrence Erlbaum Associates.

Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R.D. (Eds.) (2008). Work motivation : past, present, and future. Routledge: New York.

Kline, T., Sulsky, L.M. (2009). Measurement and Assessment Issues in Performance Appraisal. *Canadian Psychology*, 50(3), 161–171.

Mahapatro, B.B. (2010). Human Resource Management. New Age International (P) Ltd., Publishers.

Shields, J. (2007). Managing employee performance and reward. Cambridge University Press.

Stone, F. (2002). Performance and Reward Management. Capstone Publishing.

Wells, J. (2004). Just rewards. Griffin Press.

White, G., Druker, J. (Eds.) (2005). Reward Management. A critical text. Routledge: New York.

9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina își propune să formeze capacități de elaborare a strategiilor optime de evaluare a performanțelor profesionale ale angajaților și de stimulare a acestora.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Evaluare finală	Corectitudinea și completitudinea unui proiect de evaluare și intervenție; corectitudinea răspunsurilor la testul de evaluare	Evaluare pe parcurs	100
10.5 Standard minim de performanță nota 5 la cele două evaluări pe parcurs.			

Data completării
24.09.2019

Titular de curs
conf. dr. Andrei Holman

Titular de seminar
conf. dr. Andrei Holman

Data avizării în departament
28.09.2019

Director de departament
Conf. dr. Mihai Curelaru



FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6. Programul de studii / Calificarea	Evaluarea, Formarea și Consilierea Psihologică a Personalului

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	CONSILIERE PSIHOLOGICĂ						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. Univ. dr. Ovidiu Gavrilovici						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. Univ. dr. Ovidiu Gavrilovici						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestrul	1	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OB

* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3. seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5. curs	28	3.6. seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					25
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					25
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					10
Tutoriat					6
Examinări					3
Alte activități...					-

3.7 Total ore studiu individual	69
3.8 Total ore pe semestru	125
3.9 Număr de credite	5

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	-
4.2 De competențe	-

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Sală de curs dotată cu echipamente de videoproiecție, sonorizare
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Materiale, mijloace, instrumente de lucru disponibile în format tipărit, electronic, audio-video pentru exemplificări și demonstrații

6. Competențe specifice acumulate



Competențe profesionale	<p>Prezentarea modelelor, tehnicilor și procedurilor de evaluare a procesului și rezultatelor intervenției realizate în context organizațional.</p> <p>Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice</p> <p>Aplicarea în contexte specifice a metodelor, tehnicilor și procedurilor de intervenție organizațională.</p> <p>Auto-analiza modalității de a comunica și valorificarea feedback-ului din partea beneficiarului.</p> <p>Optimizarea modalităților de comunicare a informațiilor cu caracter profesional.</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Îndeplinirea responsabilităților profesionale conform principiilor deontologice specifice profesiei de psiholog</p> <p>CT2. Gestionarea procesului de auto-dezvoltare personală și profesională continuă pornind de la analiza reflexivă a propriei activități profesionale.</p> <p>CT3. Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice.</p> <p>CT4. Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și independență profesională.</p> <p>CT5. Abilități superioare de cercetare independentă</p>

7. Obiectivele disciplinei

7.1. Obiectivul general	Cunoașterea elementelor fundamentale de consiliere psihologică
7.2. Obiectivele specifice	<p>Abilitarea în practici de bază în consiliere</p> <p>Sensibilizarea la principalele dileme profesionale relativ la practica consilierii</p>

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Introducere Consilierul: dualitatea rolurilor de persoană și de profesionist	Prelegere interactivă	2 ore Prezentare ppt.
2.	Recunoașterea și descrierea celor șapte tipuri de competențe profesionale ale consilierului psihologic: a. deprinderi de comunicare – verbal, scris și jargon profesional b. Intervievare – structurarea interviului, tehnici de angajare ale clientului, tehnici de colectare a datelor pentru evaluarea clinică, abordarea holistică, înțelegerea perspectivei clientului/multiparțialitate, sensibilitate pentru aspectele multiculturale c. Diagnostic – cunoașterea instrumentelor, cunoașterea DSMIV, capacitatea de integrarea a tuturor surselor de date în diagnosticul preliminar,	Prelegere interactivă Studii de caz	2 ore Prezentare ppt. Exemplificari pe suport electronic. Videoclipuri.
3.	Recunoașterea și descrierea celor șapte tipuri de competențe profesionale ale consilierului psihologic (cont.): d. Tratatment/intervenție – identificarea propriului cadru	Prelegere interactivă Dezbateri	2 ore Prezentare ppt. Exemplificari pe suport electronic.



	<p>teoretic, cunoașterea modului de recomandare-formulare plan terapeutic-contractare- implementare-încheiere, tipuri de terapii, cunoașterea tipurilor de clienți, și tipurilor de probleme; flexibilitate</p> <p>e. Management de caz – studiu de caz: scop servicii, departamente, programe; roluri, responsabilități, date de contact; harta serviciilor din localitate; advocacy; follow-up; informații despre asigurări, alte servicii</p> <p>f. Operații și administrarea organizației – studiu de caz: structura organizației, responsabilități personal administrativ; filosofie, misiune, valori, scopuri organizaționale; planuri strategice, anuale; aspecte financiare, legale, standarde de calitate</p> <p>g. Orientarea profesională- codurile etice și deontologice, legislația profesională și normativă, regulamentele organizațiilor, drepturile omului și a unor populații vulnerabile, sistemul de supervizare profesională</p>		Videoclipuri.
4.	<p>Intervieware, consiliere și psihoterapie. Fir roșu și nuanțe. Matricea teoriilor și tehnicilor utilizate în consiliere. Modelul Relațiilor Umane în Consiliere. Modelul Consilierii Decizionale.</p> <p>Deprinderi fundamentale de intervieware. D. de ascultare și urmărire D1-D4; D. avansate D5-D8.</p> <p>Recunoașterea și performarea abilităților fundamentale de intervieware în consilierea psihologică (modelul consilierii decizionale, Ivey)</p> <p>D1 Ascultarea atentă și urmărirea</p> <p>D2 Punerea întrebărilor</p> <p>D3 Reflectarea emoțiilor</p> <p>D4 Reflectarea conținuturilor (parafrazări și sumarizări)</p> <p>D5 Comunicarea emoțiilor și a stării de prezență</p> <p>D6 Confruntarea</p> <p>D7 Autodezvăluirea</p> <p>D8 Oferirea informațiilor – recadraj, feedback, enunț informativ, răspuns de orientare, instrucțiuni</p>	Exercițiul Dezbateri Prelegere interactivă	2 ore Prezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
5.	Deprinderea de structurare a interviului decizional	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	2 ore Prezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
6.	Explorarea și elaborarea în consiliere Evaluarea inițială, stabilirea obiectivelor, realizarea contractului și evaluarea finală	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	2 ore Prezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
7.	Asistarea clienților în situații de criză Elemente fundamentale ale dinamicii relației terapeutice Tranziții și terminarea relației terapeutice	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	2 ore Prezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
8.	Auto-Educarea, educația permanentă și auto-consilierea, apelarea la consilier	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	2 ore Prezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
9.	Abordarea narativă în consiliere aplicată în direcția dezvoltării identitare personale și profesionale	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	2 ore Prezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
10.	Rolul și poziția consilierului și facilitatorului narativ.	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	2 ore Prezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
11.	Practica copacului vieții.	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	2 ore Prezentare ppt. Exemplificari pe suport



			audio/video.
12.	Practica firului vieții.	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	2 ore Prezentare ppt. Exemplificări pe suport audio/video.
13.	Etică și deontologie în consilierea psihologică. Identificarea dilemelor etice în consilierea psihologică și psihoterapie. Autoevaluarea stadiului dezvoltării etice	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	2 ore Prezentare ppt. Exemplificări pe suport audio/video.
14.	Evaluare formativă participativă a experiențelor integrate de la curs, seminar și studiu independent	Dezbateri interactive	2 ore Ceremonie definițională narativă

Bibliografie**Referințe principale:**

- **Gavrilovici, O.** (2016). Introducere în consiliere. Manual pentru psihologie Anul II. Iași: UAIC. (an II sem I Gavrilovici-introd consiliere.pdf) (PDF)
- Nichols, M. P. (2009). *Ascultă-mă ca să te ascult*. București: Editura Trei. (PED, BCU)
- Nelson-Jones, R. (2009). *Manual de consiliere*. București: Editura Trei. (PED, BCU)
- Mearns, D. și Thorne, B. (2010). *Consilierea centrată pe persoană în acțiune*. București: Editura Trei. (PED, BCU)
- **Gavrilovici, O.** (2017). Explorarea valorilor prin practici narative în terapie, educație și dezvoltare personal-profesională. În Ilie, E., Tărnașeanu C. (coord.). **Educația valorilor, din Antichitate până în prezent**. Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.
- **Gavrilovici, O.**, Dronic, A., Alexa I. D. (2017). Evaluarea psihologică a persoanelor vârstnice. [Psychological evaluation of seniors]. În Enea, V. și Dafinoiu, I. **Evaluarea psihologică. Manualul psihologului clinician. [Psychological evaluation. The psychological clinician's handbook]** (pp. 536-544). Iași: Polirom.

Referințe suplimentare:

- **Gavrilovici, O.**, Dronic, A. (2016). Narrative Conversations Re-authoring identity stories of elderly in Romania în Markovic, Z, Bojanovic, M, D, Digić, G. Ed. **Individual and environment**, International Thematic Proceedings, Niš, ISBN 978-86-7379-418-1. (PDF)
- **Gavrilovici, O.** (2016). Identități profesionale asumate prin participare în procese narative. Știința. Rebeleanu (Coord.). **Noi perspective asupra cursului vîi. Cercetări, politici și practici**. (pp. 133-141). Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. ISBN 978-606-714-272-3
- **Gavrilovici, O.** și Dronic, A. (2016). „Abordări narative” în îngrijirea pacientului cronic. În Daniela Muntele Hendreș (Coord.). **Optimizarea comportamentului uman în sănătate boală**. (pp. 337-358). Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. ISBN 978-606-714-249-5
- Gavrilovici, O. (2016). Intimitatea. În Ș. Boncu & M. N. Turliuc (Coord.). **Relațiile intime. Atracție interpersonală și conviețuire în cuplu**. (pp. 203-213). Iași: Polirom. ISBN: 978-973-46-6012-4
- **Gavrilovici, O.** (2013). Narrative medicine at a geriatric clinic of Iași, Romania. În L. Cocarta, S. Chiper & A. Sanduloviciu (Eds.), **Language, Culture and Change. Vol. IV. Intergenerational, Interdisciplinary and Intercultural Bridges** (Vol. 4, pp. 30-34). Iași, România: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.
- *** (2013). Developing our cultural strengths: Using the 'Tree of Life' strength-based, narrative therapy intervention in schools, to enhance self-esteem, cultural understanding and to challenge racism, 30, a9h 75-99, Educational & Child Psychology (British Psychological Society 2013). (PDF)

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1	Exercițiul „Ceva meritoriu”; practica „Copacul vieții”	Exercițiul. Lucrul în grup. Conversația	2 ore
2	Exersarea deprinderilor fundamentale de intervievare. D1-D4	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2 ore
3	Integrarea deprinderilor fundamentale de intervievare. D1-D4	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2 ore
4	Exersarea deprinderilor fundamentale de intervievare. D5-D8	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2 ore



5	Integrarea deprinderilor fundamentale de interviu. D5-D8	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2 ore
6	Integrarea deprinderilor fundamentale de interviu. D1-D8	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2 ore
7	Exersarea deprinderilor fundamentale de structurare	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2 ore
8	Elaborare portofoliu. Prezentari clinice interviuri	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2 ore
9	Elaborare portofoliu. Prezentari clinice interviuri	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2 ore
10	Elaborare portofoliu. Prezentari clinice interviuri	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2 ore
11	Elaborare portofoliu. Prezentari clinice interviuri	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2 ore
12	Etica și deontologie în consiliere psihologică	Exercițiul. Lucrul în grup. Conversația	2 ore
13	Recapitulare și verificare portofolii	Lucrul în grup. Conversația	2 ore
14	Recapitulare și verificare portofolii	Lucrul în grup. Conversația	2 ore

9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Conținuturile disciplinei au fost selectate în acord cu documentele emise de organismele internaționale în domeniul educației și în acord cu politicile sociale și educaționale promovate la nivel internațional și european, precum și cu tendințele actuale în legislația națională și internațională privind problematica școlară și socială a persoanelor cu cerințe speciale.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Gradul de înțelegere și transfer în practica a terminologiei de baza. Capacitatea de a sintetiza conținuturile și informațiile specifice disciplinei	Examen scris (test grilă din bibliografia obligatorie – Nichols; Mearns & Thorne; Nelson-Jones; și prezentările PPT de la curs; itemi cu valoare egală, cu răspuns multiplu) = 4p	40%
10.5 Seminar/ Laborator	Gradul de implicare activă în activitățile de seminar. Calitatea aplicațiilor și susținerea portofoliilor	Portofoliu individual (Toate temele de portofoliu + Jurnalul cursului) ponderate egal = 6p	60%
10.6 Standard minim de performanță			
Susținerea unui interviu simulat pe cele 8 abilități de interviu exersate. Capacitatea de a autoevalua performanța în exersarea competențelor de interviu prin completarea unui portofoliu de activitate individuală și de grup. Participarea la minimum 8 cursuri interactive. (minim 1 punct din 4 posibile la examen) Elaborarea de rapoarte de intervenție și analiză de consiliere psihologică (minim 3 puncte din 6 posibile la portofoliu)			



Data avizării în departament
28.09.2019

Director de departament
Conf. univ. dr. Mihai Curelaru



FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclu de studii	Masterat
1.6 Programul de studii / Calificarea	Evaluarea, formarea și consilierea psihologică a personalului

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Coaching Organizațional						
2.2 Titularul activităților de curs	Diana Teodorescu						
2.3 Titularul activităților de seminar	-						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	1	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OB

* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	2	3.3. seminar/laborator	-
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5. curs	28	3.6. seminar/laborator	-
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					7
Examinări					2
Alte activități.....					18
3.7 Total ore studiu individual					97
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Număr de credite					5

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	
4.2 De competențe	Competențe de citire și analiză a textelor de specialitate scrise în limba engleză

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Sala de curs pentru 50 persoane, dotat cu video-proiector
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	



6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C1. Descrierea conceptelor, modelelor, teoriilor relevante pentru coachingul organizațional C1.1, utilizarea acestora pentru interpretarea unor situații specifice C 1.2 Selectarea și aplicarea metodelor de diagnostic C 2.3, analiza și interpretarea rezultatelor acestor evaluări C 2.4, adaptarea și optimizarea procesului realizat în context organizațional C.2.5 Descrierea fundamentării teoretice relevante pentru proiectarea intervenției și dezvoltarea de metodologii utile în context organizațional C 3.1 Elaborarea planului de intervenție adaptat specificului organizațional. C 3.3 Aplicarea în contexte specifice a metodelor, tehnicilor și procedurilor de intervenție organizațională C 4.3 Analiza critică a procesului și rezultatelor intervenției realizate C 5.4
Competențe transversale	CT1 Management al activităților profesionale în condiții de autonomie și de independență profesională CT3 Respectarea standardelor etice și deontologice ale profesiei de psiholog specifice domeniului

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1. Obiectivul general	<ul style="list-style-type: none">○ Să stimuleze utilizarea bazei de cunoștințe sistematice, teoretice pe tematica coachingului organizațional
7.2. Obiectivele specifice	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să: <ul style="list-style-type: none">○ Să ofere un cadru metodologic prin care viitorii specialiști să-și fundamenteze aplicațiile efectuate în mediul organizațional○ Să perfecționeze studenții în utilizarea unor variate metode și tehnici folosite de specialiștii din domeniu, pentru a realiza coachingul organizațional

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	1. Coachingul în contextul societății actuale <i>Delimitări conceptuale</i> <i>Beneficiile coachingului</i>	Expunere, discuții de grup	2h
2.	<i>Utilitatea coachingului în organizații</i> <i>Directii de cercetare în domeniul coachingului</i> Aplicații practice: Analiza comparativă cu alte modalități de intervenție	Expunere, exercitiul de grup	2h



3.	Specificitatea coachingului în România <i>Piața de coaching din România</i> <i>Certificarea profesiei de coach în România</i>	Expunere, discuții de grup	2h
4.	<i>Diferențe între coaching-consiliere-mentorat-consultanță</i> Aplicații practice: Analiza ofertelor de coaching de pe piața românească	Expunere, discuții de grup	2h
5.	. Cine și ce este un « coach » <i>Abilități, competențe, pregătire și standarde</i> <i>Dezvoltarea ca și coach</i> <i>Supervizarea în coaching</i>	Expunere, exercitiul de grup	2h
6.	Coaching pentru lideri/manageri <i>Coachingul strategic. Coachingul de tranziție. Coachingul de parteneriat. Coachingul de preluare de ștafetă.</i>	Expunere, discuții de grup	2h
7.	II. Coaching pentru echipe <i>Coachingul axat pe rezultate</i> <i>Coachingul de echipă de tranziție</i>	Expunere, exercitiul de grup	2h
8.	<i>Coachingul de echipă proiect</i> <i>Coachingul de echipă pentru dezvoltarea spiritului de inovare</i>	Expunere, joc de rol, discuții de grup	2h
9.	Metode, tehnici și instrumente de analiză și evaluare în coachingul organizațional <i>Etapele generale parcuse în realizarea coachingului organizațional</i> <i>Metode și tehnici de bază în coaching</i> <i>Instrumente utilizate în analiza și evaluare</i>	Expunere, studiul de caz, discuții de grup	2h
10.	Domenii de aplicare a coachingului : <i>Coaching pe domenii specifice</i> <i>Coaching în vânzări</i> <i>Coaching în cariera</i> <i>Coaching în probleme personale</i>	Expunere, demonstrația, discuții de grup	2h
11.	Modelul de coaching cognitiv comportamental în organizații Aplicații practice: Analiza modelului. Studiu de caz	Expunere, discuții de grup	2h



12.	Modelul de coaching al NLP Aplicații practice: Analiza modelului.	Exercitiul de grup, simulare	2h
13.	Modelul analizei tranzacționale în coaching Aplicații practice: Analiza modelului.	Exercitiul de grup, simulare	2h
14.	Aplicații practice	Expunere, discuții de grup	2h

Bibliografie**Referințe principale:**

Zeus, P., & Skiffington, S., *Coaching în Organizații. Ghid complet*, Codecs

Zeus, P., & Skiffington, S., *Coaching în Organizații. Instrumente și Tehnici*, Codecs

Referințe suplimentare:

Blukert, P., (2006). *Psychological dimensions of executive coaching*. Mcc-Grow Hill International

Dimattia, D., Ijyermans, T., David, D., Opre, A., (2007). *Coaching cognitiv comportamental în organizații*, ASCR; Cluj

Goldsmith, M., Lyons, L., (2006) *Coaching for leadership-the practice of leadership coaching from the world's, greatest coaches*, John Willey and Sons

Lages, A., O'Connor, J. (2009). *Coaching cu NLP*, Curtea Veche

..

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			



12.			
13.			
14.			
Bibliografie			

9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Concordanța dintre competențele formate la nivelul modulului de masterat suspus re-evaluării și nevoile pieței muncii a fost evaluată în cadrul proiectului POSDRU/86/1.2/S/58717 “Definirea calificării de psiholog și a descriptorilor sectoriali de învățare, în vederea adaptării programelor de masterat în psihologie la nevoile pieței muncii din România”. Au fost realizate o serie de seminarii consultative cu reprezentanți ai angajatorilor, având ca scop definirea setului de competențe necesare unui psiholog absolvent al masteratului *Evaluarea, formarea și consilierea psihologică a personalului*. În cadrul acestor seminarii consultative s-au evidențiat solicitările angajatorilor de a dezvolta la nivelul studenților abilitați de evaluare a nevoilor de formare, de selecție a furnizorilor cei mai potriviți de programe de formare, de proiectare și implementare a unor programe de formare pe competențe sociale.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Abilitatea de a explica etapele și principiile formării și dezvoltării personalului. Abilitatea de a utiliza cunoștințele transmise în situații concrete.	Prezentări Portofoliu final	100%
10.5 Seminar/ Laborator			
10.6 Standard minim de performanță			
Minim nota 5			

Data completării
18.09.2019

Titular de curs
Psih.dr. Diana Teodorescu

Titular de seminar

Data avizării **in departament**
28.09.2019

Director de departament
Conf. univ. dr. Mihai Curelaru



FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii / Calificarea	Evaluarea, Formarea și Consilierea Psihologică a Personalului

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Practica de specialitate						
2.2 Titularul activităților de curs	-						
2.3 Titularul activităților de seminar	Iacob Amalasuța-Georgeta						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	1	2.6 Tip de evaluare	EVP	2.7 Regimul disciplinei	OB

* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	0	3.3. seminar/laborator	3
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5. curs	0	3.6. seminar/laborator	42
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					23
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					27
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					25
Tutoriat					8
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					83
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Număr de credite					5

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	Nu este cazul
4.2 De competențe	Nu este cazul

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Nu este cazul
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu este cazul



6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C1 Analiza nevoi; Definire scop C 1.2. Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice</p> <p>C2 Evaluare și diagnoză C 2.1. Prezentarea tehnicilor, metodelor și principiilor de evaluare psihologică și diagnostic organizațional C 2.2. Argumentarea tehnicilor, procedeelelor, metodelor de evaluare și diagnostic relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specifice C 2.3. Selectarea și aplicarea metodelor de evaluare psihologică și diagnostic organizațional, ținând cont de specificul situațional și de obiectivele stabilite C 2.5. Adaptarea și optimizarea procesului de evaluare și diagnoză psiho-socială în context organizațional</p> <p>C5 Evaluare proces/ rezultate C 5.4. Analiza critică a procesului și rezultatelor intervenției realizate C 5.5. Optimizarea modalităților de evaluare a procesului și rezultatelor intervenției realizate</p> <p>C6 Comunicare rezultate C 6.3. Formularea și comunicarea informațiilor cu caracter profesional într-o manieră adaptată specificului interlocutorului C 6.4. Auto-analiza modalității de a comunica și valorificarea feedback-ului din partea beneficiarului C 6.5. Optimizarea modalităților de comunicare a informațiilor cu caracter profesional</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Îndeplinirea responsabilităților profesionale conform principiilor deontologice specifice profesiei de psiholog CT3. Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice CT4. Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și independență profesională CT5. Abilități superioare de cercetare independentă</p>

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1. Obiectivul general	<p>Cunoașterea teoriilor și metodelor calitative și cantitative de evaluare a performanței la locul de muncă. Întelegerea procesului de analiză și evaluare a performanțelor în cadrul unei instituții sau organizații. Familiarizarea cu și înțelegerea principiilor de construcție a protocoalelor de evaluare a performanței în concordanță cu obiectivele organizației. Cunoașterea normelor legale și deontologice care organizează activitatea de evaluare a performanței în instituții și organizații. Utilizarea metodelor calitative pentru identificare și definirea criteriilor și cuantificarea indicatorilor de performanță.</p>
7.2. Obiectivele specifice	<p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Cunoască metodele cantitative și calitative de analiză, evaluare și orientare a performanței profesionale▪ Înțeleagă și să utilizeze metode calitative de identificare și definire a criteriilor și indicatorilor de performanță, dar și cuantificarea acestora▪ Înțeleagă procesul anual de gestionare a performanțelor profesionale, cu accent pus pe etapa de evaluare a acestora

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe)
------------	-------------	--------------------------	---



			bibliografice)
1.	-		
2.	-		
3.	-		
4.	-		
5.	-		
6.	-		
7.	-		
8.	-		
9.	-		
10.	-		
11.	-		
12.	-		
13.	-		
14.	-		

Bibliografie**Referințe principale:****Referințe suplimentare:**

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Cadrul legal de realizare a activităților de evaluare a performanței angajaților. Reglementări precizate în Codul Muncii.	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, studiul de caz	3
2.	Responsabilități ale psihologului în procesul de evaluare	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, analiză critică comparativă	3
3.	Cadrul conceptual al evaluării performanței angajaților - Definiția conceptului și teorii moderne	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, studiul de caz	3



4.	Cadrul conceptual al evaluării performanței angajaților – Delimitări conceptuale și constructe psihologice adiacente	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
5.	Procesul de evaluare a performanței angajaților	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
6.	Etape premergătoare evaluării performanței: identificarea nevoilor de evaluare, elaborarea protocolului de evaluare	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
7.	Identificarea, cuantificarea și evaluarea criteriilor și indicatorilor de performanță, funcție de specificitatea fiecărui post Metode de identificarea criteriilor de evaluare a performanței pentru un anumit post	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă, studiul de caz	3
8.	Identificarea, cuantificarea și evaluarea criteriilor și indicatorilor de performanță, funcție de specificitatea fiecărui post Metode de analiză, cuantificare și ponderare a indicatorilor de performanță; construirea protocolului de evaluare	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
9.	Identificarea, cuantificarea și evaluarea criteriilor și indicatorilor de performanță, funcție de specificitatea fiecărui post Realizarea unui interviu de identificare a criteriilor și indicatorilor de performanță	Metode interactive de predare, exemple	3
10.	Analiză comparativă a interviului de identificare a criteriilor și indicatorilor de performanță cu un interviu de evaluare a performanței	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
11.	Evaluarea periodică a performanțelor - particularități și constrângeri	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
12.	Analiză de diferențiere a procesului de evaluare a performanțelor de procesul de evaluare a competențelor	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă, studiul de caz	3
13.	Analiză utilității demersului de evaluare a performanței angajaților în instituții și organizații	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
14.	Tutoriat în vederea realizării portofoliului de practică	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3

**Bibliografie**

- Armstrong, M. (1994), *Performance management*, London, Kogan Page.
- Bartram, D., Robertson, I. T., & Callinan, M. (2002). *Organizational effectiveness: The role of psychology*, Chichester, UK: Wiley.
- Bogathy, Z. (Ed.), (2007). *Manual de tehnici si metode in psihologia muncii si organizationala*, Iasi, Polirom.
- Bogathy, Z. (2004), *Manual de psihologia muncii si organizationala*, Iasi, Polirom
- Tutu, A. (2014), *De la candidatul Ideal la Angajatul Model: Valori Personale si Performante la Locul de Munca*, Iasi, Editura Universitatii Alexandru Ioan Cuza
- Cole, G.A. (2006), *Managementul personalului*, Bucuresti, Editura Codecs
- Canosha, B., Yeh, C., Hoffman, R. (2016), *Alianta – Managementul in era conectivitatii*, Bucuresti, Editura Publica
- Gladwell, M. (2009), *Exceptionalii*, Bucuresti, Editura Publica
- Consilier (2009), *Managementul resurselor umane*, Editura Rentrop&Straton, Bucuresti

9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Cu o recurenta anuala, continutul disciplinei este discutat cu reprezentantii angajatorilor, care au angajat sau ar putea angaja absolventii acestui program de master. De asemenea, studentii sunt invitati sa impartaseasca asteptarile individuale si sa ofere feedback in legatura cu metodele folosite, continuturile predate si discutate (dupa evaluarea finala).

Additional, evaluarea relevantei aplicatiilor practice si a corelarii continutului cu realitatea organizationala este asigurata de responsabilul disciplinei.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs			
10.5 Seminar/ Laborator	Cunostinte aplicate si practice	Portofoliu	100%
10.6 Standard minim de performanță			
Studentul realizează portofoliu semestrial, ilustrând procesul de evaluare a performanțelor in cadrul unei institutii sau organizatii. Portofoliul trebuie sa contina ghid de interviu pentru un post ales, doua interviuri, fisa de evaluare a interviului, fisa de post, fisa de evaluare a postului, care sa faca dovada utilizarii si aplicarii corecte a metodologiei de cercetare calitative specifice si a interpretarii acurate a datelor culese.			

Data completării
07.09.2019

Titular de curs
-

Titular de seminar
Iacob Amalasuanta-Georgeta

Data avizării in departament
28.09.2019

Director de departament
Conf. univ. dr. Mihai Curelaru

**FIȘA DISCIPLINEI****1. Date despre program**

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii / Calificarea	Evaluarea, Formarea și Consilierea Psihologică A Personalului

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Gestionarea carierei in contextul echilibrului muncă-familie						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. Dr. Zaharia Daniela Victoria						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. Dr. Zaharia Daniela Victoria						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	3	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OP

* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3. seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5. curs	28	3.6. seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					83
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Număr de credite					5

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	-
4.2 De competențe	Competente de citire si analiză a textelor de specialitate scrise in limba română și în limba engleza

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Sala de curs pentru 50 persoane, dotată cu video-proiector
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Sala de seminar, preferabil cu mese mobile



6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C 1. Analiza nevoi; Definiere scop C1.1. Descrierea conceptelor, modelelor, teoriilor, proceselor cât și a normelor relevante pentru cerințele și nevoile organizaționale sau ale psihologiei transporturilor.; C 1.2. Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități specifice.;</p> <p>C 2. Evaluare și diagnoză C 2.1. Prezentarea tehnicilor, a metodelor și a principiilor de evaluare în vederea gestionării carierei. C 2.3. Selectarea și aplicarea metodelor de evaluare psihologică și diagnostic organizațional, ținând cont de specificul situațional.</p> <p>C 3 Proiectare intervenție; Dezvoltare instrumente C 3.1. Descrierea fundamentării teoretice relevante pentru proiectarea intervenției și dezvoltarea de metodologii utile gestionării carierei și a relațiilor dintre viața profesională și viața personală. C 3.3. Elaborarea planului de intervenție adaptat specificului situației.</p> <p>C4 Intervenție C 4.1. Descrierea cadrului teoretic relevant pentru implementarea și gestiunea de tip management al carierei și al relațiilor muncă - familie; C 4.3. Aplicarea în contexte specifice a metodelor, tehnicilor și procedurilor de intervenție specifice. C 4.4. Monitorizarea și ajustarea secvențelor intervențiilor din sfera managementului carierei și al relațiilor muncă - familie C 4.5. Adaptarea și îmbunătățirea modului de implementare a metodelor, tehnicilor sau procedurilor de intervenție.</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Îndeplinirea responsabilităților profesionale conform principiilor deontologice specifice profesiei. CT2. Gestionarea procesului de auto-dezvoltare personală și profesională continuă pornind de la analiza reflexivă a propriei activități profesionale. CT4. Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și independență profesională.</p>

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1. Obiectivul general	<p>Aprofundarea fundamentării teoretice și a strategiilor de intervenție în vederea gestiunii carierei și a relațiilor dintre viața profesională și cea personală.</p>
7.2. Obiectivele specifice	<p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Explice principalele modele teoretice ale managementului carierei și al relației muncă – familie.▪ Analizeze principalii factori care contribuie la o gestionare eficientă a carierei în contextul echilibrului muncă - familie▪ Descrie principalele tehnici care sunt utilizate în mediul organizațional în vederea managementului carierei și al gestionării relațiilor dintre viața profesională și viața personală.▪ Proiecteze un plan de gestionare a carierei▪ Utilizeze cel puțin trei tehnici specifice procesului de management al carierei.

**8. Conținut**

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Carierea – perspective clasice si moderne	Expunere, discutii de grup	2 h
2.	Stagii ale carierei	Expunere, discutii de grup	2 h
3.	Auto-cunoașterea în procesul de gestionare a carierei	Expunere, discutii de grup	2 h
4.	Cunoașterea mediului/ contextului profesional și gestionarea carierei	Expunere, discutii de grup	2 h
5.	Branding personal în contextul căutării unui loc de muncă	Expunere, discutii de grup	2 h
6.	Instrumente utile in planificarea individuala a carierei	Expunere, discutii de grup	2 h
7.	Abordari organizaționale relevante pentru managementul carierei	Expunere, discutii de grup	2 h
8.	Integrarea profesională a persoanelor cu nevoi speciale	Expunere, discutii de grup	2 h
9.	Dificultăți asociate concedierii si somajului. Reintegrarea in muncă a somerilor	Expunere, discutii de grup	2 h
10.	Strategii organizationale si individuale de gestionare a pensionării	Expunere, studiu de caz	2 h
11.	Interfața munca - familie	Expunere, vizionare materiale video	2 h
12.	Strategii individuale de gestionare a interacțiunii muncă familie	Expunere, discutii de grup	2 h
13.	Strategii organizationale de gestionare a interacțiunii muncă familie	Expunere, discutii de grup	2 h
14.	Relații romantice la locul de muncă	Expunere, discutii de grup	2 h

Bibliografie

Referințe principale:

Andronie M. (2012). Diferențele bazate pe gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile . București: Editura Fundației României de Mâine.

Baruch, Y. (2004). Managing careers : theory and practice. Prentice Hall

Brown, D. (2002). Career Choice and Development (ed. 4). San Francisco: Jossey-Bass

Butnaru D. G. (2014). Interfața muncă-familie: de la perspectiva conflictului și a interacțiunii pozitive la modele integratoare. Iași: Universitatea Al. I. Cuza

Clawson, J. (2010). Balancing your life. Executive Lessons for Work, Family and Self. Singapore: World Scientific Publishing Co.

Dănilă O. (2011). Calitatea vieții de familie versus performanța în muncă - o analiză psihosocială . Iași: Universitatea Al. I. Cuza.

Hirsch, A. S. (2005). Job Search and Career Checklists. 101 Proven Time-Saving Checklists to Organize and Plan Your Career Search. Indianapolis: JIST Works



Miclea M. (2013). Consilierea în carieră. Tehnici și metode pentru secolul XXI . Cluj-Napoca: ASCR.
Mills, D. Q., Mattu, S. K. & Hornby, K.R. (2004). Having It All... and Making It Work: Six Steps for Putting Both Your Career and Your Family First. Upper Saddle River: Pearson Education.
O'Connell, B. (2003). The Career Survival Guide. New York: McGraw-Hill
Sugarman, L. (2004). Counselling and the Life Course. London: SAGE Publications
Yarnall, J. (2008), Strategic Career Management. Developing Your Talent.London Elsevier
Zaharia, D.V. (2016). Strategii organizaționale de gestionare a stresului asociat conflictului muncă-familie. In D. Muntele-Hendreș (coord.) Optimizarea comportamentului uman în sănătate și în boală, pp. 271 – 304. Iași: Editura Universității „Al. I. Cuza”.

Referințe suplimentare:

Băluță O. (2007). Șanse egale prin concilierea vieții de familie cu cariera . București: Maiko.
Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. Journal of Marriage and Family, 72, 705 – 725.
Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. Journal of Vocational Behavior, 67, 169 – 198
Hirsch, A. S. (2005). Job Search and Career Checklists. 101 Proven Time-Saving Checklists to Organize and Plan Your Career Search. Indianapolis: JIST Works
Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J.K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. Journal of Organizational Behavior, 32(5), 689–725.
Miclea M. (2010). Consilierea și planificarea în carieră pentru generația digitală . Cluj-Napoca: Editura ASCR.
Zaharia, D.V., Gavriloaiei, S.I. (2015). Flexibilitatea granițelor muncă – familie în context românesc (123 - 135). In A.-M. Marhan. M.I.Micle, D.Ș. Săucan (eds.) Perspective asupra interfeței muncă – familie. Între conflict și echilibru. București: Editura Academiei Române. ISBN: 978 – 973-27-2599-3

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Seminar introductiv. Povestea vieții.	Exercitii individuale si de grup	2h
2.	Auto-cunoașterea (valori, interese) si managementul carierei	Exercitii individuale si de grup	2h
3.	Auto-cunoașterea (competente) și managementul carierei.	Exercitii individuale si de grup	2h
4.	Cunoașterea pieței muncii si managementul carierei	Joc de rol, simulare	2h
5.	Stabilirea/ formularea unui plan de cariera.	Exercitii individuale si de grup	2h
6.	Rolul networking-ului in gestionarea propriei cariere	Studiul de caz. Discutii de grup	2h
7.	Strategii de gestionare a interfeței familie – munca	Studiul de caz. Discutii de grup	2h

**Bibliografie**

Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J., & Neuman, G. (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513.

Clawson, J. (2010). *Balancing your life. Executive Lessons for Work, Family and Self*. Singapore: World Scientific Publishing Co.

Dunning D. (2013). *Ce tip de carieră ți se potrivește? - cum să-ți găsești cariera perfectă*. București: Trei.

Lemeni G. (2010). *Consiliere și orientare - ghid de educație pentru carieră*. Cluj-Napoca: Editura ASCR, 2010

Mills, D. Q., Mattu, S. K. & Hornby, K.R. (2004). *Having It All... and Making It Work: Six Steps for Putting Both Your Career and Your Family First*. Upper Saddle River: Pearson Education.

O'Connell, B. (2003). *The Career Survival Guide*. New York: McGraw-Hill

Schwaiger J. (2012). *Descoperind cariera pe care să o iubești - ghid complet de planificare a carierei*. Cluj-Napoca: Risoprint, 2012.

Sugarman, L. (2004). *Counselling and the Life Course*. London: SAGE Publications

Szilagy A. (2008). *Manualul consultantului în carieră*. Iași: Institutul European.

9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Această disciplină a fost introdusă ca urmare a consultărilor cu reprezentanți ai pieței muncii care au scos în evidență existența problemelor de gestionare a carierei și a interferenței vieții personale – viața familială. În contextul schimbărilor sociale și economice din ce în ce mai rapide și foarte profunde uneori, schimbările aparute în structura diverselor roluri ale vieții, cele două problematici dobândesc un rol din ce în ce mai pregnant în dinamica stării de bine a angajaților și în dinamica fluctuației de personal a organizațiilor.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Corectitudinea informațiilor dobândite. Capacitatea de analiză critică.	Examen scris	30%
10.5 Seminar/ Laborator	Capacitate de utilizare a instrumentelor și tehnicilor prezentate	Portofoliu și Activitate în timpul seminariilor	70% (40%+30%)
10.6 Standard minim de performanță			
Nota finală minim 5. Prezența la examenul final este obligatorie.			

Data completării
18.09.2019

Titular de curs
Lect. dr. Daniela Victoria Zaharia

Titular de seminar
Lect. dr. Daniela Victoria Zaharia

Data avizării **in departament**
28.09.2019

Director de departament
Conf. dr. Mihai Curelaru